

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)**

**Sukimim<sup>1)</sup>, Patricia Dhiana P<sup>2)</sup>, Leonardo Budi H<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRACT**

*The success of an organization in achieving its objectives can be seen with the accomplishment of work shows the results of one's work achieved. Job performance is the result of work that can be achieved by anyone based on pre-defined criteria that can help institutions / organizations to achieve the goals in quality and quantity. his study aims to determine how much influence controlling, motivation and the Discipline of work on work performance of employees Dinas Pasar Semarang City.*

*The population in this study were all employees of Dinas Pasar Semarang City as many as 289 people. Samples taken a number of 74 employees and the technique used is proportional random sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.*

*Based on the results of data analysis can be concluded; There is a positive and significant impact supervise the job performance of employees, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of the regression coefficient of labor discipline (b1) of 0.306 and  $t(3.358) > t \text{ table}(1.666)$  or  $\text{sig } t(0.001) < 0.05$ , thus H1 accepted. There is a positive and significant effect of motivation on the performance of employees, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of the regression coefficient motivation (b2) of 0.318 and  $t(3.328) > t \text{ table}(1.666)$  or  $\text{sig } t(0.001) < 0.05$ , thus H2 accepted. There is a positive and significant impact work discipline on the performance of employees, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of coefficient regression work discipline (b3) of 0.302 and  $t(2.871) > t \text{ table}(1.666)$  or  $\text{sig } t(0.005) < 0.05$ , thus H3 accepted. There is a positive and significant impact controlling, motivation and discipline of working together on job performance of employees, this is evidenced in the statistical analysis where  $F \text{ count}(108.673) > F \text{ table}(2.736)$  or  $\text{sig } F(0,000) < 0,05$ , thus H4 accepted. The coefficient of determination is equal to 0,816, which means a variation change employee work performance is affected controlling, motivation and work discipline by 81.6%, while the remaining 18.4% is influenced by other factors outside the research*

**Keywords: Controlling, Motivation, Work Discipline, Job Performance Employees**

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan prestasi kerja menunjukkan hasil kerja seseorang dicapai. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh siapa saja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yang dapat membantu lembaga / organisasi untuk mencapai tujuan dalam kualitas dan kuantitas. studinya bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengontrolan, motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Dinas Pasar Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pasar Kota Semarang sebanyak 289 orang. Sampel yang diambil sejumlah 74 karyawan dan teknik yang digunakan adalah proporsional random sampling. Analisis statistik dilakukan pada regresi dan pengujian hipotesis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan; Ada dampak positif dan signifikan mengawasi kinerja kerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik di mana nilai koefisien regresi disiplin kerja (b1) dari 0.306 dan  $t(3,358) > t_{tabel}(1,666)$  atau  $\text{sig } t(0,001) < 0,05$ , sehingga H1 diterima. Ada efek positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik di mana nilai motivasi koefisien regresi (b2) dari 0,318 dan  $t(3,328) > t_{tabel}(1,666)$  atau  $\text{sig } t(0,001) < 0,05$ , sehingga H2 diterima. Ada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik di mana nilai disiplin kerja koefisien regresi (b3) dari 0,302 dan  $t(2,871) > t_{tabel}(1,666)$  atau  $\text{sig } t(0,005) < 0,05$ , sehingga H3 diterima. Ada positif dan signifikan dampak pengontrolan, motivasi dan disiplin bekerja sama terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik di mana  $F_{hitung}(108,673) > F_{tabel}(2,736)$  atau  $\text{sig } F(0,000) < 0,05$ , sehingga H4 diterima. Koefisien determinasi sama dengan 0,816, yang berarti perubahan variasi kinerja karyawan dipengaruhi pengontrolan, motivasi dan disiplin kerja dengan 81,6%, sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Kata kunci: Mengendalikan, Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni

bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Silalahi (2014) menyatakan untuk mencapai tujuan

tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Demikian pula halnya dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu diantaranya adalah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Dinas Pasar Kota Semarang merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah yang dibentuk sebagai urusan rumah tangga daerah dibidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Disamping itu Dinas Pasar harus bisa memberikan peranan aktif dalam pelaksanaan otonomi daerah. Namun demikian yang terjadi di Dinas Pasar Kota Semarang dalam kenyataan ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu menurunnya

prestasi kerja pegawai seperti penyelesaian waktu layanan tidak sesuai Standart Operasional Prosedur, hal ini mengindikasikan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Dinas Pasar Kota Semarang sebagian besar belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karena pegawai sering dalam pengerjaannya tidak sesuai target yang telah ditentukan, hasil pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti halnya penyelesaian pekerjaan laporan per bulan.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah "Bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang" kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Adakah pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas

Pasar Kota Semarang? 2) Adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang? 3) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang? 4) Adakah pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) (Griffin, 2004:44).

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat

mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

### **Motivasi**

Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2006:165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson dan Donnelly, 2007:97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang

dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh As'ad, (2004:47), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan yaitu :Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan rasa aman (*safety Needs*), Kebutuhan-kebutuhan sosial (*Social Needs*). Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Aktualization*)

### **Disiplin Kerja**

Handoko (2008:208) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Siagian (2006:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2008:193) bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2009: 476).

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Mangkunegara, (2010:67) menyatakan : Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma, (2001) dalam Suprihatiningrum (2012:5) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi

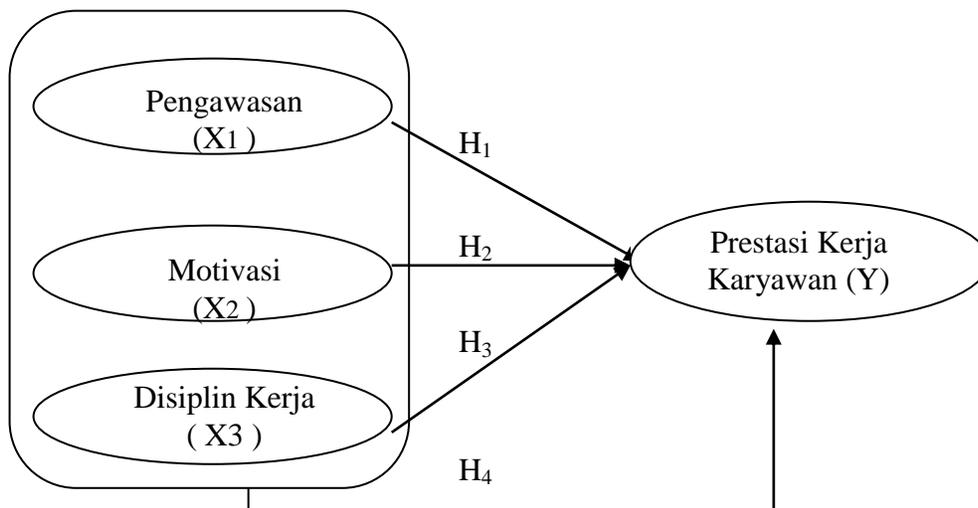
kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler, (2002) dalam Suprihatiningrum (2012:5) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau

beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

### Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan, motivasi dan Disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap

prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

### III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pasar Kota Semarang sebanyak 289 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 74 pegawai. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk

mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini .

**Tabel 1**  
**Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.213	1.061		2.086	.041
Pengawasan	.306	.091	.341	3.358	.001
Motivasi	.318	.096	.318	3.328	.001
Disiplin Kerja	.302	.105	.305	2.871	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y = 2,213 + 0,306 X_1 + 0,318 X_2 + 0,302X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ )

### **Pengujian Hipotesis**

#### 1. Pengujian Hipotesis Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung ( $3,358$ ) > t-tabel ( $1,666$ ) atau  $\text{sig } t < 0,001 < 0,05$ , dengan demikian  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saani (2013) dan Silalahi (2014). Hal ini berarti pengawasan merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Pentingnya pengawasan pada pegawai Dinas Pasar Kota Semarang ditunjukkan untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan yang dilakukan, mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan,

pemborosan, dan hambatan. Selain itu pengawasan dilakukan agar dapat meningkatkan kelancaran operasi instansi. Pelaksanaan pengawasan pada Dinas Pasar Kota Semarang sesuai dengan rencana. Pengawasan sangat penting dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses. Dengan demikian pimpinan tidak boleh mengabaikan pengawasan dalam setiap aktivitas organisasi karena sifat pengawasan adalah melakukan koreksi atau perbaikan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Pentingnya pengawasan dalam pemerintahan yang baik (*good governance*) telah diatur dalam keputusan MENPAN No.63 Tahun 2004 menyatakan bahwa "Pimpinan penyelenggara pelayanan publik wajib secara berkala mengadakan pengawasan terhadap kinerja penyelenggara pelayanan di lingkungan secara berkelanjutan dan hasilnya secara berkala dilaporkan kepada

pimpinan tertinggi penyelenggara publik

2. Pengujian Hipotesis Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Dari

hasil perhitungan t-hitung (3,328) > t-tabel (1,666) atau  $\text{sig } t \text{ } 0,001 < 0,05$ , dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani (2009), Suprihatiningrum (2012), Loana (2014) dan Silalahi (2014). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan

ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

3. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Dari

hasil perhitungan t-hitung (2,871) > t-tabel (1,666) atau  $\text{sig } t \text{ } (0,005) < 0,05$ , dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi

kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dudung Mulyadi (2012). Hal ini berarti Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai Prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Sebagai pegawai yang berkerja di instansi pemerintah, pegawai Dinas Pasar Kota Semarang harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu

landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

### **Pengujian Hipotesis-Uji F**

Dari hasil perhitungan F-hitung ( $108,673$ ) > F-tabel ( $2,736$ ) atau sig F ( $0,000$ ) <  $0,05$ , dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, hal ini dikarenakan prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

### **Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar  $0,816$  yang berarti variasi perubahan prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dipengaruhi pengawasan, motivasi dan disiplin kerja sebesar  $81,6\%$ , sedangkan sisanya  $18,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

(misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,306 dan  $t$  hitung (3,358) >  $t$  tabel (1,666) atau sig  $t$  0,001 < 0,05, dengan demikian H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) sebesar 0,318 dan  $t$  hitung (3,328) >  $t$  tabel (1,666) atau sig  $t$  (0,001) < 0,05, dengan demikian H2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_3$ ) sebesar 0,302 dan  $t$  hitung (2,871) >  $t$  tabel (1,666) atau sig  $t$  (0,005) < 0,05, dengan demikian H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $F$  hitung (108,673) >  $F$  tabel (2,736) atau sig  $F$  (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,816 yang berarti variasi perubahan prestasi kerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dipengaruhi pengawasan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 81,6%, sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

### Saran

1. Sebaiknya pimpinan yang ada di Dinas Pasar Kota Semarang dapat meningkatkan pemberian teguran lisan maupun tertulis secara tegas kepada para pegawai yang melanggar peraturan agar pegawai lebih bertanggung jawab atas segala tugas yang menjadi kewajibannya. Selain itu dapat lebih memperhatikan pelaksanaan pengawasan dengan melakukan peninjauan langsung oleh atasan sehingga dapat dengan segera mengetahui kesalahan atau pelanggaran yang terjadi dan dapat diambil tindakan koreksi.
2. Sebaiknya Dinas Pasar Kota Semarang mengadakan diklat-diklat yang berkaitan dengan bidang tugas para pegawai, untuk meningkatkan masing-masing keahliannya; memberikan penghargaan-penghargaan baik moril maupun materil kepada pegawai yang terlihat memiliki kinerja yang cukup tinggi.
3. Sebaiknya pimpinan yang ada di Dinas Pasar Kota Semarang harus bertindak tegas dalam hal

pemberian sanksi terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, sanksi-sanksi tersebut seharusnya dapat dibedakan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal disiplin kerja pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengawasan hendaknya instansi memperhatikan tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada pegawai

#### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.

Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data *cross section*. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asmawar, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 1, Februari 2014 - 10
- Eka Suryaningsih Wardani, 2009, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma
- As'ad, Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L. Dan Donnelly. 2007. *Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Griffin, 2004, *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions*, Leadership Quarterly, Vol. 15, pp. 329-354
- Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husnaini. 2008. *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Loana, Sylvia Indra, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 7 No. 1 Januari 2014.

- Maharani, Intan Ratna, 2010, *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda Karya, Bandung.
- Maringan, Masri. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I dan II, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Pamesti, 2014, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan, Diponegoro Journal of Social.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Reksohadiprodjo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Rofi, Ahmad Nur, 2012, *Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*
- Siagian, Sondang., 2006, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Bonar P, 2014, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Efendy, 2007, *Metode Penelitian*, Survey LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Suprihatiningrum, Hesti, 2012, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)*, Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta

Suyono, Wahyu Galih Pramudito, 2014, Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang), Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Umar, Husien, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wardani, Eka Suryaningsih, 2009, Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma